

Jurnal Intelektualita: Keislaman, Sosial, dan Sains

Vol. 9, No. 1, Juni 2020

Website: <http://jurnal.radenfatah.ac.id/index.php/intelektualita>

ISSN 2303-2952, e-ISSN 2622-8491

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMA di Kecamatan Muara Padang**Marphudok, Bukman Lian, Happy Fitria**

Universitas PGRI Palembang, Indonesia

Email: marphudok@gmail.com**Abtrak**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA di Kecamatan Muara Padang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMA di kecamatan Muara Padang, yang berarti hipotesis alternatif (H_a) dalam pengujian hipotesis 1 diterima; Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA di Kecamatan Muara Padang, yang berarti hipotesis alternatif (H_a) dalam pengujian hipotesis 2 diterima; Terdapat pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA di Kecamatan Muara Padang, yang berarti hipotesis alternatif (H_a) dalam pengujian hipotesis 3 diterima.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Guru**Abstract**

This research was conducted with the aim to determine the effect of the work environment and work motivation on the performance of high school teachers in Muara Padang District. The method used in this research is quantitative descriptive method. The results obtained from this study are that there is a positive and significant influence of the work environment on the performance of high school teachers in Muara Padang sub-district, which means that the alternative hypothesis (H_a) in testing hypothesis 1 is accepted; There is a positive and significant effect of work motivation on the performance of high school teachers in Muara Padang District, which means that the alternative hypothesis (H_a) in testing hypothesis 2 is accepted; There is an influence of work environment and work motivation on the performance of high school teachers in Muara Padang District, which means that the alternative hypothesis (H_a) in testing hypothesis 3 is accepted.

Keywords: Work Environment, Work Motivation, Teacher Performance**Pendahuluan**

Amanat yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 dengan jelas menyatakan pendidikan merupakan usaha yang secara sadar dilakukan dan direncanakan secara sistematis untuk menghadirkan suasana atau iklim belajar dan proses pembelajaran sehingga peserta didik dapat secara aktif mengeksplorasi potensi yang ada pada dirinya sehingga memiliki kemampuan spiritual keagamaan yang tinggi, kemampuan mengelola emosi sebagai bentuk pengendalian diri, memiliki kepribadian yang baik, mempunyai kecerdasan, menerapkan perilaku

yang mulia, serta keterampilan atau kompetensi lainnya yang diperlukan bagi dirinya sendiri, masyarakat, bangsa dan Negara”. Melalui amanat tersebut, maka hal-hal yang diharapkan dapat dicapai melalui pendidikan telah diuraikan secara jelas. Pendidikan yang baik akan memberikan dampak terhadap pengembangan potensi diri yang dimiliki oleh peserta didik, sehingga nilai-nilai religi dapat tertanam di masing-masing individu peserta didik yang berimplikasi terhadap pengendalian diri, kepribadian yang unggul, kecerdasan serta keterampilan dan memiliki akhlak yang mulia.

Tujuan pendidikan yang telah dirumuskan dalam Undang-undang tersebut tidak akan tercapai apabila komponen-komponen yang terkait tidak berjalan semestinya. Terdapat banyak komponen yang harus dipersiapkan atau diperhatikan agar tujuan pendidikan secara optimal dapat terwujud. Diantara komponen yang dimaksud adalah ketersediaan pendidik yang memenuhi kualifikasi pendidikan dan kompetensi yang diharapkan. Pendidik sebagai ujung tombak dalam pelaksanaan pembelajaran, juga merupakan parameter pertama yang memberikan dampak terhadap ketercapaian tujuan pendidikan secara umum. Sebagaimana dijelaskan bahwa “pendidik merupakan tenaga profesional yang disebut bidang kependidikan dengan kualifikasi yang telah ditentukan yaitu guru, dosen, konselor, pamong belajar, penjaminan mutu dalam bidang pendidikan, guru teman sebaya atau tutor, instruktur, fasilitator, serta sebutan lain yang sesuai dengan kekhususan bidangnya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan”¹.

Definisi mengenai pendidik sudah jelas diatur dalam Undang-undang tentang Sistem Pendidikan Nasional. Oleh karena itu, jelas bahwa siapapun yang berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan tentunya dapat disebut sebagai pendidik. Pendidik yang merupakan seorang personal atau individu tentunya memiliki sifat-sifat individu pada umumnya. Sebagai individu juga merasakan hal-hal yang terjadi di lingkungan sekitar. Oleh karena itulah, lingkungan tempat individu (pendidik) bekerja turut memberikan dampak dalam pelaksanaan pembelajaran yang akhirnya akan berimplikasi terhadap kinerja guru yang bersangkutan. Jadi, jelas variabel yang juga diduga turut serta memberikan dampak terhadap tercapainya tujuan pendidikan secara umum ditinjau dari sisi pendidik adalah lingkungan kerja pendidik.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang terdapat di lokasi kerja, yang diindikasikan dapat memberikan pengaruh terhadap seseorang secara langsung dan/atau tidak langsung, selain itu lingkungan kerja dapat dideskripsikan sebagai suatu lokasi yang digunakan sebagai tempat berkumpul dalam suatu keberagaman meliptui situasi dan kondisi yang bersifat tidak tetap atau dapat berubah-ubah. Sutrisno memberikan pendapat bahwa lingkungan kerja didefinisikan sebagai segala sesuatu baik yang berhubungan dengan sarana dan prasarana untuk operasional kerja yang terdapat di sekitar pendidik (selaku pekerja) pada saat melakukan tugas pokok dan fungsinya serta dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini juga berhubungan langsung dengan tempat bekerja, segala fasilitas, dan peralatan atau perlengkapan yang digunakan untuk membantu pekerjaan, kondisi kebersihan ruang dan sekitarnya, kecukupan pencahayaan,

¹ Tim Penyusun, *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional* (Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia, 2004).

ketenangan, termasuk juga komunikasi yang dibangun oleh sekelompok orang yang berada di lokasi kerja².

Lingkungan kerja merupakan salah satu aspek yang diyakini memiliki pengaruh terhadap individu dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya serta menyelesaikan pekerjaannya. Pekerjaan yang dilakukan dalam lingkungan kerja yang dianggap memiliki pengaruh tersebut dapat dilakukan oleh perorangan atau secara berkelompok dalam sebuah ruang untuk menyelesaikan tugas yang diamanahkan sehingga akan diperoleh hasil sebagaimana yang diharapkan. Manusia merupakan makhluk individual dan sosial yang mempunyai karakteristik heterogen atau tidak sama atau bervariasi, dengan begitu kebutuhan pun akan beragam, perasaan yang berlainan, tingkat emosional yang relatif berbeda antara satu orang dan lainnya serta banyak lagi aspek yang turut serta aktif dalam pribadi manusia sehingga memerlukan penanganan yang tepat sehingga kondisi yang nyaman serta kondusif dapat diperoleh dalam melaksanakan pekerjaan.

Lebih lanjut ditegaskan oleh Sedarmayanti yang mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat atau yang juga dikenal dengan perkakas dan material yang dimiliki, lingkungan sekitarnya dimana seseorang melakukan pekerjaannya, memanfaatkan metode yang tepat dalam bekerja, serta pembagian tanggungjawab terhadap pekerjaan yang sedang diselesaikan. Jadi, jelas bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam pelaksanaan pekerjaan yang disebut sebagai kinerja bagi seorang guru (pendidik) di sekolah³.

Faktor lainnya yang juga bagian dari bentuk eksistensi guru (pendidik) dalam melaksanakan pekerjaannya adalah motivasi. Motivasi memang terdengar biasa bagi sebagian orang, namun tidak semua orang memahami bahwa kinerja yang baik diawali dengan adanya motivasi yang tinggi dari seseorang untuk mengerjakan sesuatu. Bentuk motivasi tersebut dapat berupa pemberian penghargaan bahkan pemberian sanksi yang sesuai juga dapat disebut sebagai bagian dari motivasi.

Azwar berpendapat bahwa motivasi dapat didefinisikan sebagai rangsangan atau dorongan ataupun pembangkit tenaga atau semangat yang dimiliki individu atau sekelompok masyarakat yang mau berbuat dan bekerjasama secara optimal dalam melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan⁴. Definisi tersebut telah menggambarkan bahwa seseorang yang memiliki motivasi akan bekerja dengan kesungguhan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Adapun bentuk dari motivasi kerja yang berkembang saat ini adalah motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

Djamarah menyatakan bahwa motivasi intrinsik dapat dideskripsikan sebagai motif yang akan memberikan respon atau berfungsinya sebuah motif tersebut tidak membutuhkan rangsangan atau dorongan dari luar, hal ini disebabkan setiap individu telah dikaruniai fitrah untuk melakukan sesuatu secara tepat. Hal ini dikarenakan motivasi intrinsik merupakan motivasi yang datang dari

² Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2010), 47.

³ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Refika Aditama, 2011), 51.

⁴ Saifudin Azwar, *Sikap Manusia* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010), 34.

dalam hati sanubari karena kesadarannya sendiri⁵. Ditegaskan oleh Taufik bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi intrinsik adalah adanya kebutuhan, harapan dan minat⁶.

Lebih lanjut mengenai motivasi ekstrinsik yang didefinisikan oleh Djamarah sebagai suatu yang berseberangan dengan tipe intrinsik. Motivasi ekstrinsik merupakan motif yang akan berfungsi secara aktif apabila dilakukan *treatment* atau rangsangan dari luar dirinya sendiri atau lingkungan sekitarnya sehingga seseorang melakukan sesuatu⁷. Mengenai hal-hal yang dapat memberikan pengaruh terhadap motivasi ekstrinsik dideskripsikan oleh Taufik yaitu dorongan atau rangsangan dari keluarga, lingkungan dan imbalan⁸.

Pada prinsipnya, motivasi merupakan suatu dorongan yang terdapat pada diri seseorang baik karena kesadaran sendiri maupun karena dorongan dari luar dirinya untuk melakukan sesuatu dengan harapan tujuan yang dikehendaki dapat tercapai. Baiknya tingkat kinerja seorang guru selaku pendidik di sekolah merupakan alasan dilakukannya penelitian ini, sebagai bagian dari turut serta meningkatkan kualitas pendidikan.

Adanya lingkungan kerja yang kondusif, tingginya motivasi yang ada pada diri masing-masing pendidik diharapkan menjadi faktor penting dalam peningkatan kinerja guru. Fahmi mendefinisikan kinerja sebagai sebuah hasil yang dicapai oleh sebuah organisasi dalam satu periode tertentu, dan tidak mengenal organisasi tersebut bersifat *profit oriented* ataupun *non profit oriented*⁹. Berdasarkan uraian yang telah dideskripsikan, maka sudah sepatutnya variabel yang ada digunakan sebagai variabel utama dalam pelaksanaan penelitian ini.

Penelitian sejenis pernah dilakukan oleh Hidayat tahun 2015, penelitian yang dilakukan terfokus pada Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT. Keramik Diamond Industries. Hasil yang diperoleh dari penelitian yang telah dilakukan adalah lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan motivasi kerja sebagai variabel yang lebih dominan dalam penelitian yang dilakukan¹⁰.

Penelitian lainnya dilakukan oleh Surjosuseno di Tahun 2015 dengan judul penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi UD Pabrik Ada Plastik. Hasil penelitian yang telah dilakukan menyatakan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, akan tetapi motivasi kerja tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan¹¹.

Terdapat penelitian lainnya yang juga melakukan penelitian dengan menggunakan variabel sejenis yaitu dilakukan oleh Arianto tahun 2013 dengan judul penelitian Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. Penelitian yang telah

⁵ S B Djamarah, *Rahasia Sukses Belajar* (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), 27.

⁶ Taufik, *Psikologi Komunikasi* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), 3.

⁷ Djamarah, *Rahasia Sukses Belajar*, 28.

⁸ Taufik, *Psikologi Komunikasi*, 4.

⁹ I Fahmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Alfabeta, 2017), 76.

¹⁰ Cynthia Novita Hidayat, 'Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT. Keramik Diamond Industries', *Agora* 3, no. 2 (2015): 78–83.

¹¹ Daniel Surjosuseno, 'Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi UD Pabrik Ada Plastic', *Agora* 3, no. 2 (2015): 175–79.

dilakukan menjawab rumusan masalah yang disusun dan dinyatakan bahwa kedisiplinan kerja sebagai variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja, lingkungan kerja pun tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja, sedangkan budaya kerja yang terdapat di lokasi penelitian memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja tenaga pendidik, dan hasil pengujian secara simultan kedisiplinan kerja, lingkungan kerja serta budaya kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja tenaga pendidik¹².

Penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh peneliti lain dengan variabel yang sejenis memperoleh hasil yang beragam, di salah satu penelitian menyatakan bahwa variabel tertentu memiliki pengaruh terhadap variabel dependennya, namun pada penelitian lain justru sebaliknya bahwa variabel yang sama tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependent. Oleh karena itu, penelitian lanjutan dengan variabel yang sejenis namun objek dan periode penelitian berbeda penting untuk dilakukan.

Di wilayah Muara Padang, hanya terdapat dua sekolah menengah atas yaitu SMA N 1 Muara Padang dan SMA Muhammadiyah Muara Padang. Kedua sekolah tersebut memiliki berbagai keterbatasan, karena keterbatasan yang ada membuat lingkungan kerja atau lingkungan sekolah tidak kondusif yang terjadi di wilayah yang memiliki akses informasi yang baik. Ditinjau dari aspek lingkungan kerja, kedua sekolah berada pada wilayah yang dapat dikategorikan sulit untuk ditempuh menggunakan jalur darat sehingga akan lebih banyak di akses melalui jalur air. Dari keterbatasan dan permasalahan lingkungan kerja memberikan dampak lainnya yaitu pada motivasi dari guru untuk memberikan pembelajaran kepada peserta didik di sekolah. Berdasarkan pengamatan awal peneliti, bahwa tidak semua guru memiliki motivasi yang tinggi. Oleh karena itulah, penting dilakukan penelitian sebagai jawaban ilmiah dari pernyataan mengenai motivasi tersebut.

Metode Penelitian

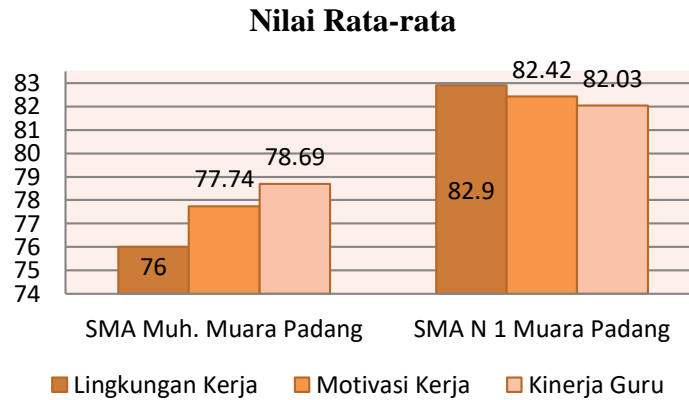
Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian ini merupakan penelitian populasi karena semua populasi penelitian digunakan sebagai sampel penelitian. Adapun data dalam penelitian ini diperoleh melalui sumber primer dan sekunder. Sumber primer dalam penelitian ini adalah kuesioner dan observasi, sedangkan sumber sekunder yang digunakan adalah dokumentasi. Analisis dari data yang diperoleh dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana dan linier berganda. Hal ini disesuaikan dengan pengujian yang dilakukan, untuk pengujian secara parsial maka menggunakan uji “t” sedangkan pengujian simultan atau bersama-sama menggunakan analisis uji “F”.

Hasil dan Pembahasan

Deskripsi data penelitian dimaksudkan untuk memberikan gambaran secara umum mengenai data penelitian yang diperoleh. Data penelitian yang dideskripsikan merupakan hasil dari analisis

¹² Dwi Agung Nugroho Arianto, ‘Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar’, *Jurnal Economia* 9, no. 2 (2013): 191–200.

dan pengelompokkan data. Data penelitian inilah yang menjadi awal dalam pelaksanaan analisis lanjutan, seperti analisis uji prasyarat hingga pengujian hipotesis. Data penelitian ini dikelompokkan berdasarkan variabel penelitian. Untuk variabel lingkungan kerja, dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar 1. Nilai Rata-Rata Variabel Penelitian

Diagram mengenai nilai rata-rata yang diperoleh dari masing-masing variabel penelitian memperlihatkan bahwa SMA Negeri 1 Muara Padang lebih tinggi dibandingkan dengan SMA Muhammadiyah Muara Padang. Akan tetapi, seperti diuraikan sebelumnya bahwa dalam penelitian ini tidak mengkaji lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang menyebabkan selisih nilai rata-rata di masing-masing sekolah melainkan hanya sebatas melakukan pengambilan data untuk diuji hipotesisnya.

Dari data yang diperoleh, kemudian dilakukan pengujian prasyarat untuk menentukan analisis yang tepat untuk digunakan. Salah satu pengujian prasyarat tersebut adalah uji normalitas. Pengujian normalitas data dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS, dimana pengujian normalitasnya dengan analisis Kolmogorov-Smirnov (KS).

Hasil pengujian yang telah dilakukan terhadap data penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

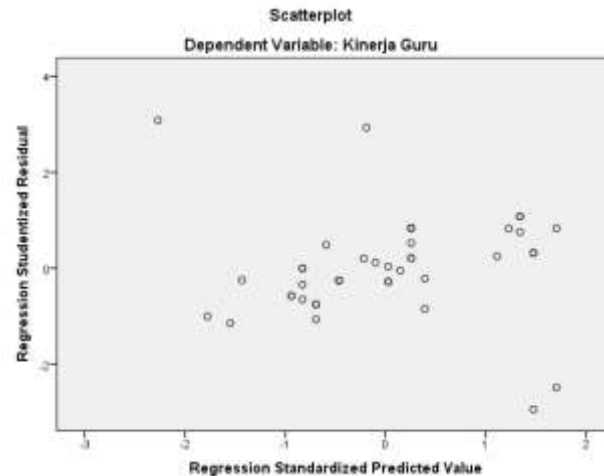
		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,44814274
Most Extreme Differences	Absolute	,106
	Positive	,104
	Negative	-,106
Kolmogorov-Smirnov Z		,686
Asymp. Sig. (2-tailed)		,734

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari tabel di atas, maka dinyatakan bahwa data berdistribusi normal sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan, bahwa apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal. Pada penelitian ini nilai signifikansinya sebesar 0,734 yang berarti $> 0,05$. Oleh karena itu, data penelitian ini dinyatakan normal dan pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan statistik parametris uji “t” dan uji “F”.

Selain uji normalitas, terdapat juga pengujian heteroskedastisitas sebagai salah satu uji prasyarat. Uji heteroskedastisitas merupakan uji yang menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear. Apabila asumsi heteroskedastisitas tidak terpenuhi, maka model regresi dinyatakan tidak valid sebagai alat peramalan. Adapun hasil dari pengujian ini terhadap data penelitian adalah sebagai berikut.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.8 di atas yang memperlihatkan bahwa sebaran data tidak berkumpul pada satu titik, dibuktikan terdapat data di wilayah positif dan negatif, serta data tidak membentuk pola tertentu. Oleh karena itu, dinyatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam pengujian ini, dengan begitu pengujian regresi linier dapat dilakukan karena prasyarat dalam pengujian telah terpenuhi. Setelah pengujian prasyarat terpenuhi, maka dilakukan pengujian hipotesis.

Pengujian Hipotesis 1 (H_1)

Pengujian hipotesis kesatu merupakan pengujian untuk membuktikan ada tidaknya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Pengujian hipotesis menggunakan uji “t” berbantuan program SPSS. Hasil dari analisis yang telah dilakukan adalah sebagai berikut.

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis 1 (X_1 terhadap Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	37,800	10,099		3,743	,001

Lingkungan Kerja	,535	,124	,563	4,303	,000
------------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan hasil analisis dari pengujian yang dilakukan, sebagaimana tergambar dalam tabel di atas maka diketahui nilai t_{hitung} sebesar 4,303 dan signifikan 0,000. Jika dilihat dari nilai signifikansinya maka hipotesis alternatif untuk hipotesis yang pertama dinyatakan diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMA Kecamatan Muara Padang.

Kesimpulan tersebut sesuai dengan kriteria dalam pengujian, bahwa hipotesis alternatif (H_a) diterima apabila signifikansi $< 0,05$. Dapat juga dilihat melalui $t_{hitung} = 4,303 > t_{tabel} = 2,021$ yang berarti hipotesis alternatif (H_a) untuk hipotesis satu diterima. Adapun besaran hubungan atau koefisien korelasional serta besaran pengaruh atau koefisien determinan dari lingkungan kerja terhadap kinerja guru dianalisis melalui program SPSS. Hasil dari analisis tersebut terlihat pada tabel berikut.

Tabel 3. Koefisien Korelasional dan Koefisien Determinan (X_1 terhadap Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,563 ^a	,316	,299	4,53004

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan hasil analisis yang terlihat pada tabel di atas, pada kolom R yang berarti koefisien korelasi diketahui nilainya sebesar 0,563 dimaknai sebagai besaran hubungan sebesar 56,3% dan termasuk kategori hubungan yang erat antara lingkungan kerja dengan kinerja guru. Pada kolom *R square* yang dimaknai sebagai koefisien determinan atau besaran pengaruh terdapat nilai 0,316 yang berarti 31,6% kinerja guru dipengaruhi oleh lingkungan kerja, apabila pengujian dilakukan secara sendiri-sendiri.

Pengujian Hipotesis 2 (H_2)

Pengujian hipotesis ini dilakukan untuk melihat ada tidaknya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru sebagaimana tercantum dalam hipotesis statistik. Adapun hasil dari pengujian yang telah dilakukan dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis 2 (X_2 terhadap Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	31,289	12,428		2,518	,016
Motivasi Kerja	,614	,153	,536	4,019	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Dari nilai yang terdapat pada tabel di atas, maka diketahui t_{hitung} sebesar 4,019 dengan signifikansi 0,000. Berdasarkan hasil tersebut kemudian diinterpretasikan pada t_{tabel} sebesar 2,021 dan taraf signifikansi 0,05 maka hipotesis alternatif untuk pengujian hipotesis kedua dinyatakan diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA di Kecamatan Muara Padang.

Kesimpulan tersebut berlandaskan pada kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, bahwa apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan/atau signifikansi yang diperoleh $< 0,05$ maka hipotesis alternatif (H_a) dinyatakan diterima, dan hipotesis statistik (H_0) ditolak. Adapun besaran hubungan dan pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru dilakukan pengujian lainnya, seperti yang terlihat pada tabel berikut.

Tabel 5. Koefisien Korelasional dan Koefisien Determinan (X_2 terhadap Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,536 ^a	,288	,270	4,62440

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan hasil analisis seperti yang terlihat pada tabel di atas, maka dapat diketahui nilai R atau koefisien korelasi atau besaran hubungannya adalah 0,536 atau 53,6% yang termasuk dalam kategori hubungan yang erat. Pada kolom R square diketahui nilainya 0,288 atau 28,8%, yang berarti motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini tentunya apabila pengujian dilakukan secara parsial atau sendiri-sendiri, dengan asumsi bahwa variabel lainnya konstan atau tetap.

Pengujian Hipotesis 3 (H_3)

Pengujian hipotesis ketiga merupakan pengujian hipotesis secara simultan atau secara bersama-sama. Secara bersama dimaksudkan bahwa dalam penelitian ini terdapat dua variabel *independent* dan satu variabel *dependent*, pengujian hipotesis ketiga ini melakukan pengujian X_1X_2 secara bersamaan terhadap Y . Adapun pengujian ini disebut dengan pengujian regresi linier berganda, dengan menggunakan uji “F”. Hasil dari pengujian untuk hipotesis ini adalah sebagai berikut.

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis 3 (X_1X_2 terhadap Y)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	389,600	2	194,800	9,365	,000 ^b
Residual	811,225	39	20,801		
Total	1200,825	41			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

Pada kolom F yang terdapat di tabel di atas terdapat nilai 9,365 yang merupakan nilai F_{hitung} , dan apabila dibandingkan dengan F_{tabel} sebesar 3,23 maka jelas hipotesis alternatif untuk pengujian ketiga dinyatakan diterima atau lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA di kecamatan Muara Padang.

Lebih jelas lagi dapat dilihat pada nilai signifikansi, bahwa di kolom Sig yang terdapat pada tabel 4.13 di atas jelas terlihat angka 0,000 dan kemudian dibandingkan dengan taraf signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 0,05 maka jelas bahwa $0,000 < 0,05$ yang berarti hipotesis alternatif (H_a) untuk hipotesis ketiga dinyatakan diterima dan hipotesis statistik (H_0) ditolak. Adapun mengenai besaran hubungan atau koefisien korelasi antara ketiga variabel tersebut dan besaran pengaruh atau koefisien determinan antara variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja terdapat pada tabel berikut ini.

Tabel 7. Koefisien Korelasional dan Koefisien Determinan (X_1X_2 terhadap Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,570 ^a	,324	,290	4,56077

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Pada tabel tersebut terdapat kolom R dengan nilai sebesar 0,570, yang berarti koefisien korelasional atau besaran hubungan antara variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dengan kinerja guru sebesar 57,0% dan termasuk dalam kategori hubungan yang erat. Untuk koefisien determinan atau besaran pengaruhnya tergambar pada kolom *R square* yaitu sebesar 0,324 yang berarti secara bersama-sama atau simultan variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh 32,4% terhadap kinerja guru SMA di Kecamatan Muara Padang. Adapun sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

Dari penelitian yang telah dilakukan serta data yang diperoleh telah dilakukan analisis, sebagaimana diuraikan sebelumnya bahwa hasil penelitian ini dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah karena instrumen yang digunakan sebagai dasar pengambilan data telah teruji kevalidannya dan telah dinyatakan reliabel. Pengujian instrumen tersebut telah dilakukan melalui dua tahapan pengujian yaitu melalui uji validasi ahli serta uji validitas faktor yang menggunakan analisis statistik, dan kedua hasil pengujian menyatakan valid dan reliabel.

Melalui penggunaan instrumen penelitian yang valid dan reliabel, maka data yang diperoleh kemudian dianalisis sebagaimana hasilnya telah diuraikan pada sub-bab sebelumnya. Jika ditinjau ulang, sesuai dengan tujuan dilakukannya penelitian ini untuk melihat ada tidaknya pengaruh masing-masing variabel *independent* terhadap variabel *dependent* maka dapat dijelaskan lebih mendalam bahwa penelitian ini terbagi dalam tiga pengujian hipotesis. Ketiga pengujian hipotesis tersebut dilakukan untuk menjawab rumusan masalah penelitian dan sebagai pembuktian untuk memperkuat tujuan penelitian. Pada pengujian pertama yang dilakukan oleh peneliti adalah menguji hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Dari hasil pengujian, terlihat bahwa hipotesis tersebut

diterima karena nilai t_{hitung} sebagai landasan dalam pengambilan keputusan dinyatakan lebih besar daripada t_{tabel} dengan nilai $t_{hitung} = 4.303 > t_{tabel} = 2,021$. Kemudian dipertegas melalui nilai signifikansi pengujian yaitu $0,000 < 0,05$ sehingga terbukti secara nyata bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Hasil yang diperoleh dari penelitian yang dilaksanakan ini prinsipnya menegaskan terhadap hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Hidayat¹³, yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sehingga hasil yang diperoleh dalam pelaksanaan operasional perusahaan lebih optimal. Begitupun dengan penelitian yang dilakukan oleh Surjosuseno¹⁴ memperoleh hasil penelitian yang sama bahwa lingkungan kerja memberikan dampak terhadap kinerja karyawan.

Pengujian hipotesis kedua yaitu diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Hasil dari analisis data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis alternatif (H_a) untuk pengujian kedua juga diterima yaitu terbukti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA di Kecamatan Muara Padang. Pembuktian ini melalui analisis regresi linier dengan t_{hitung} sebesar $4,019 > t_{tabel} 2,021$ serta dilihat dari nilai signifikansi $0,000 < \text{taraf signifikan } 0,05$. Oleh karena itulah hipotesis alternatif untuk pengujian ini dinyatakan diterima dan hipotesis statistik (H_0) ditolak.

Sama halnya dengan lingkungan kerja, pada variabel motivasi kerja juga mendukung beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, seperti penelitian yang dilakukan oleh Hidayat¹⁵. Akan tetapi, berbeda hasil dengan penelitian yang dilakukan oleh Surjosuseno¹⁶, pada penelitian yang dilakukannya hasil yang diperoleh menyatakan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Perbedaan perolehan hasil penelitian ini dapat disebabkan oleh banyak faktor. Namun pada penelitian ini tidak dilakukan analisis mendalam. Hanya saja, peneliti berasumsi perbedaan tersebut terjadi karena objek dan periode penelitian yang dilakukan serta dapat disebabkan *error* dalam pengambilan sampel.

Pengujian ketiga dalam pelaksanaan penelitian ini yaitu dengan menguji secara simultan. Pengujian secara simultan berarti menguji secara bersama variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*). Hasil yang diperoleh dari analisis data penelitian terhadap pengujian hipotesis ini adalah terbukti hipotesis alternatif (H_a) yang berbunyi terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA di Kecamatan Muara Padang dinyatakan diterima. Kesimpulan tersebut diambil setelah

¹³ Hidayat, 'Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT. Keramik Diamond Industries'.

¹⁴ Surjosuseno, 'Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi UD Pabrik Ada Plastic'.

¹⁵ Hidayat, 'Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT. Keramik Diamond Industries'.

¹⁶ Surjosuseno, 'Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi UD Pabrik Ada Plastic'.

memperhatikan nilai F_{hitung} yang diperoleh sebesar $9,365 > F_{tabel} 3,23$, serta ditegaskan dalam signifikansi $0,000 < \text{taraf signifikan}$ yang ditentukan sebesar $0,05$.

Dengan demikian, ketiga hipotesis yang diuji dalam penelitian ini dinyatakan menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis statistik (H_0). Adapun besaran pengaruh dari masing-masing variabel mulai dari pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru sebesar 31,6%, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 28,8%, serta pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru secara bersama-sama sebesar 32,4%. Sedangkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru dalam penelitian ini tidak dianalisis.

Sebagaimana diuraikan pada metode penelitian dan hasil penelitian, dalam penelitian ini memiliki keterbatasan yang disebabkan oleh banyak faktor diantaranya keterbatasan peneliti dalam hal waktu pelaksanaan penelitian serta biaya penelitian. Oleh karena itu, hasil penelitian ini dapat dijadikan rujukan dalam penelitian lanjutan namun tidak akan terlepas dari kekurangan. Peneliti menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk menganalisis terlebih dahulu kekurangan-kekurangan dalam penelitian ini sebagai bahan untuk melakukan penelitian lebih lanjut.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dari pelaksanaan penelitian serta pembahasan mengenai hasil yang diperoleh, maka dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA di kecamatan Muara Padang.

Daftar Pustaka

- Arianto, Dwi Agung Nugroho. 'Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar'. *Jurnal Economia* 9, no. 2 (2013): 191–200.
- Azwar, Saifudin. *Sikap Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010.
- Djamarah, S B. *Rahasia Sukses Belajar*. Jakarta: Rineka Cipta, 2002.
- Fahmi, I. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta, 2017.
- Hidayat, Cynthia Novita. 'Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT. Keramik Diamond Industries'. *Agora* 3, no. 2 (2015): 78–83.
- Penyusun, Tim. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia, 2004.
- Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama, 2011.
- Surjosuseno, Daniel. 'Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi UD Pabrik Ada Plastic'. *Agora* 3, no. 2 (2015): 175–79.
- Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2010.
- Taufik. *Psikologi Komunikasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007.